

AValiação Psicológica em Organizações: Evidências de Validade das Medidas Utilizadas

Ricardo Primi¹

Apesar da utilização de testes psicológicos ser uma prática comum em empresas brasileiras, muitas vezes as avaliações são realizadas sem levar em conta o fato de se o teste utilizado consegue realmente discriminar os melhores funcionários para as empresas. Neste sentido, serão apresentados resultados de trabalhos que buscaram verificar a correlação entre o desempenho em testes psicológicos e no ambiente de trabalho, sistematizando, assim, as melhores medidas psicológicas relacionadas a um bom desempenho do funcionário na função.

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE TESTES PSICOLÓGICOS PARA O SETOR ELÉTRICO

Viviane de Oliveira Baumgartl²

A presença da avaliação psicológica em empresas é muito comum, principalmente nas que trabalham com processos de seleção de pessoal. Estas avaliações, no entanto, muitas vezes são realizadas sem levar em conta a eficácia dos instrumentos utilizados em discriminar critérios relevantes para um bom desempenho do funcionário em seu posto de trabalho. Nos Estados Unidos a validação local para o uso de testes psicológicos passou a ser exigida nas empresas desde 1972. A partir de então passou a ser exigido por lei que o empregador demonstre a relevância do teste em relação à performance do funcionário no trabalho. Validade refere-se à proporção em que teoria e prática dão suporte às interpretações dos escores dos testes psicológicos. No Brasil várias pesquisas na área de seleção são realizadas com o objetivo de verificar quais testes são mais utilizados, mas poucos estudos visam verificar as evidências de validade de destes instrumentos em processos avaliativos. Nesse sentido o presente estudo teve como objetivo verificar as evidências de validade da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5), da Bateria de Funções Mentais para Motorista (BFM-1) e do Teste Psicodiagnóstico Miocinético (PMK) em um contexto organizacional. A amostra do estudo foi composta por 79 funcionários de uma empresa de energia elétrica, que possuíam escolaridade mínima de segundo grau incompleto e máxima de terceiro grau completo. Todos eram do sexo masculino. Como critérios foram utilizados a avaliação de desempenho, o número de acidentes de trabalho e o índice de produtividade dos funcionários. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas e análises correlacionais. Nos resultados, o critério número de acidentes de trabalho foi o que apresentou o maior número de correlações significativas com os testes aplicados, correlacionando-se com a inteligência principalmente para funcionários com menor tempo na função, com o teste de atenção difusa e com o fator agressividade do PMK. As implicações dos resultados tanto para a pesquisa quanto para a prática são discutidas.

¹ Coordenador. rprimi@uol.com.br

² Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: VALIDADE DO MSCEIT NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Claúdia Cobêro³

O termo Inteligência Emocional (IE) vem ganhando força e popularidade em diversos segmentos desde 1990. Estudos e pesquisas vêm sendo realizados com o objetivo de se comprovar que esse novo conceito e construto da IE difere dos construtos de inteligência e personalidade. Embora a termo inteligência emocional seja um conceito relativamente novo, muitas empresas o tem empregado e utilizado em treinamentos, promoções de funcionários e até mesmo para a seleção, ignorando o fato de que ainda não existe uma sólida comprovação empírica de sua existência. Pode-se dizer que a Avaliação Psicológica no contexto organizacional é uma área carente, visto que os instrumentos existentes são em número muito pequeno, e os existentes geralmente não são validados. Assim sendo o presente trabalho teve como objetivo investigar a validade preditiva de medidas de inteligência emocional correlacionando-a com medidas de inteligência, personalidade e desempenho profissional. O presente trabalho teve sua amostra composta por 119 sujeitos, com idade entre 17 e 64 anos, ambos os sexos, com nível de escolaridade igual ou superior ao ensino fundamental completo excluindo os que cursaram supletivo. O estudo se deu no contexto organizacional em empresas de diversos segmentos, situadas nos municípios de Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Itatiba e Itapira. Os instrumentos utilizados nesta pesquisa foram: Mayer-Salovey-Caruso-Emotional Intelligence Test (MSCEIT), Dezesesseis Fatores da Personalidade (16PF), Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5), Avaliação de Desempenho e um questionário de identificação e caracterização dos sujeitos. Os dados foram analisados observando-se as correlações entre as medidas obtidas na avaliação de inteligência emocional com o desempenho profissional; da inteligência emocional com as medidas de personalidade e de inteligência e as medidas de personalidade com a avaliação de desempenho profissional.

VALIDADE PREDITIVA DO RORSCHACH PARA DESEMPENHO DE POLICIAIS

Jacqueline de Lima⁴
Monalisa Muniz Nascimento

O presente estudo surgiu da preocupação com a atual necessidade de criar um sistema de avaliação psicológica para seleção de policiais, que possa indicar características de personalidade consideradas impróprias para o exercício da função, tendo em vista o considerável aumento da violência entre os policiais. Comportamentos violentos nesses profissionais podem ser originados por uma multiplicidade de fatores, dentre os quais destaca-se a falta de preparo psicológico para lidar com as exigências da profissão e com o poder que lhes é atribuído para a repressão da violência. Nesse âmbito, a avaliação psicológica pode colaborar significativamente, verificando as condições psicológicas que estes profissionais apresentam. Essas informações podem ser usadas em processos seletivos permitindo a escolha daqueles que apresentem um maior preparo para o exercício

³ Faculdade XV de Agosto – FAQ.

⁴ Universidade São Francisco

competente de sua função. Tendo em vista a escassez de publicações nesse contexto, o objetivo principal do presente estudo consistiu em buscar evidências de validade concorrente preditiva de um instrumento de avaliação psicológica, procurando investigar características de personalidade de uma amostra de 27 guardas municipais, sendo 80% do sexo masculino, a maioria (73%) com nível de escolaridade equivalente ao segundo grau completo. Os instrumentos utilizados foram o Teste das Manchas de Tintas de Rorschach, instrumento que possibilita um amplo conjunto de informações sobre o funcionamento da personalidade e a Escala de Indicadores de Avaliação de Desempenho, inventário de aspectos positivos e negativos do desempenho profissional de policiais, criado por meio das observações dos tenentes da Guarda Municipal avaliada. Para obtenção dos resultados primeiramente analisou-se os dados referentes aos Indicadores para Avaliação de Desempenho de Policiais, que demonstrou que esse instrumento apresentou evidências positivas de precisão e validade o que torna sua utilização viável na avaliação de desempenho de policiais. Com a análise dos resultados do teste de Rorschach, observou-se que muitas variáveis apresentaram correlações significativas, dentre elas destaca-se o Lambda, indicando indivíduos que apresentam certa impulsividade, e pouca reflexão e evitam o compromisso afetivo, fato esse que, relacionado ao desempenho, pode indicar que policiais que agem repentinamente e apresentam atuações bruscas e não moduladas, possuem baixo desempenho. Qualidade Formal e Movimento. Alta correlação positiva entre desempenho e movimento humano indica que características como capacidade para criar e para se relacionar com os outros, podem ser pré requisitos para o bom desempenho. Conclui-se dessa forma, que os instrumentos utilizados são capazes de predizer comportamentos desejáveis em policiais, sendo possível utiliza-los na seleção dos mesmos.